

La identitat

— Miquel Àngel Essomba

Aquest expert en pedagogia intercultural i exdirector del Centre UNESCO Catalunya ens exposa els punts bàsics de la gestió intercultural de la identitat i la diversitat per saber d'on partim, on estem i cap a on anem.

IDENTITAT, DIVERSITAT I CULTURA

La diversitat és tant una condició com una conseqüència dels processos de construcció de la identitat. Aquesta relació sistèmica crea i recrea una xarxa dinàmica de significats compartits i exclusius en constant canvi. Sense diversitat, els processos d'identificació i de diferenciació no serien possibles. Alhora, si no hi hagués processos d'identificació i de diferenciació, la diversitat no seria possible.

La identitat és el cor de la diversitat. Com a persones i com a grups, som diversos perquè construïm el concepte del "jo" i del "nosaltres" a partir de complexos processos d'identificació i de diferenciació que generen una societat diversa. Identificació i diferenciació són les dues cares de la identitat que desenvolupen la diversitat a través del temps i l'espai.

Atès que la identitat és fonamental per al significat i l'estructura de persones i grups, la construcció d'aquesta depèn en gran mesura de la concepció ideològica que les persones i els grups tenen de la diversitat. Si la ideologia nega la diversitat, la dinàmica intragrupal de les relacions socials amplifica el valor d'identificació i evita la diferenciació.

Alhora, la dimensió intergrupala es concep en un sentit contrari. El valor de

la diferenciació s'amplifica i s'evita qualsevol identificació amb l'alteritat. Les conseqüències d'aquesta negació de la diversitat són, a llarg terme, el conflicte i la descomposició social. Només des d'una posició ideològica que accepta, reconeix i promou la diversitat és possible que la identitat es converteixi en un motor per a la cohesió social i la convivència.

La globalització ha generat processos de transformació que afecten la dimensió cultural de la identitat. L'espai s'ha comprimit i el temps s'ha intensificat. Com a resultat, les oportunitats per descobrir i interactuar amb persones i grups que posseeixen diverses identitats culturals s'han multiplicat exponencialment. Atès que la globalització s'ha generat en un context històric en el qual la diversitat encara es concep en paràmetres de negació, el fenomen posterior té dues dimensions: un desplegament de la diversitat cultural en l'àmbit global, acompanyat d'un resistencialisme de la identitat d'àmbit local.

UN MODEL DE GESTIÓ INTERCULTURAL DE LA IDENTITAT I LA DIVERSITAT

Trencar aquesta tendència a envair l'espai global de diversitat i fer resistir les identitats en el context local és necessari per assolir, com dèiem, un escenari esperançador de convivència i cohesió. Cal que la diversitat cultural de la globalització no esdevingui un "cavall de Troia" de les cul-

tures del grups dominants sobre els dominats. Alhora, és important que les identitats culturals locals tinguin capacitat d'obrir-se i enriquir-se de l'alteritat. En definitiva, cal interculturalitzar les societats.

La gestió intercultural de la identitat i la diversitat no respon a fets puntuals o aïllats sinó a un procés que s'allarga

La globalització ha generat processos de transformació que afecten la dimensió cultural de la identitat

La diversitat cultural de la globalització no ha de ser un "cavall de Troia" dels grups dominants sobre els dominats

en diversos espais i moments. Cal definir, doncs, quines són les etapes del viatge per saber d'on partim, on estem i cap a on anem. Michael (1997) ofereix un model d'etapes des de la teoria política i de l'administració, prou vàlid i entenedor com per ser aplicat a grups, comunitats o una societat. A continuació proporcionem una informació bàsica sobre la denominació de les etapes, així com d'algunes de les seves característiques més rellevants:



Taller d'interculturalitat a través de la música a una escola de Catalunya.

PRIMERA ETAPA: LA NEGACIÓ

- La gent nega la importància de la comprensió de les cultures d'altres persones.
- La gent nega ser part dels problemes sociopolítics de la societat.
- La gent nega tenir prejudicis i estereotips sobre els que són culturalment diferents.
- Les fonts de la negació són la ignorància i l'assimilacionisme.

SEGONA ETAPA: LA LLUITA CONTRA ELS "ISMES")

- Es reconeix que hi ha problemes al voltant de la identitat, la diversitat i la cultura.
- Els àmbits de gestió reconeixen un problema urgent que requereix un curs definit, visible, específic i pertinent de l'acció.
- Els àmbits de gestió tendeixen a configurar dues tipologies d'acció: accions compensatòries (per rectificar allò mal fet) i accions correctives (per prevenir comportaments discriminatoris).

TERCERA ETAPA: LA DISCRIMINACIÓ POSITIVA

- Es posa en marxa una política social per augmentar l'equitat i la igualtat d'oportunitats.
- Es prescriu el nivell mínim acceptable de participació de les minories dins de les institucions.
- Es posen en marxa normes destinades a incrementar la diversitat en l'àmbit dels

que es beneficien de fons públics.

QUARTA ETAPA: PLURALISME CULTURAL / VALORACIÓ DE LA DIVERSITAT

- S'assoleix un estadi de "valoració de la diversitat", els individus responen al valor de la diversitat i de la consciència individual.
- S'aprofita la riquesa que prové de diferents cultures, i el seu objectiu principal

La construcció d'una ciutadania democràtica vol dir allunyar-se d'un estadi de negació de la diversitat

És important que les societats es vegin a si mateixes com espais on les diferents identitats s'accepten

és comprendre, respectar i valorar les diferències entre diferents grups.

- No hi ha cap intenció d'homogeneïtzar les diferents subcultures en una de sola, sinó que es reconeix la presència d'altres cultures com a formes vàlides de vida.

CINQUENA ETAPA: LA GESTIÓ DE LA DIVERSITAT

- Proporciona oportunitats perquè grups de persones que són diversos puguin assolir el seu ple potencial.

-Facilita que tothom pugui comunicar les seves diferents percepcions, pensaments i sentiments.

- Els líders creen un clima divers, ja que resulta enriquidor i saludable.

SISENA ETAPA: DIVERSITAT GLOBAL

- Es pot canviar l'enfocament de la interculturalitat més enllà de les organitzacions, fins i tot es pot abastar un àmbit nacional.
- Es considera el paper dels processos demogràfics internacionals i com això afecta la diversitat —veure els problemes d'immigració més enllà de les minories—.
- Es cerca i es valora la representació de totes les persones de diferents cultures i nacionalitats, posant l'accent en la interdependència dels problemes econòmics, polítics i socials.

SETENA ETAPA: DIVERSITAT HUMANÍSTICA

- Posa en relleu una interculturalitat que es basa en valors humanístics i no en guanys econòmics o polítics.
- Es promou per a cada persona la seva dignitat individual i el seu valor, així com la seva capacitat d'autorealització.
- Es comparteix una filosofia d'una veritable emancipació de l'ésser humà i una comprensió holística de la humanitat.

La construcció d'una ciutadania democràtica a través del diàleg significa allunyar-se d'un estadi de negació de la diversitat i les identitats i acostar-se a un escenari social de diversitat humanística, en el qual les identitats no resten sinó que sumen, i es multiplica el seu efecte positiu sobre la convivència i la cohesió.

Amb la identitat, la diversitat i la cultura, per tant, no s'hi juga. És important que les societats es vegin a si mateixes com espais on les diferents identitats s'accepten, es reconeixen i promouen la diversitat intragrupal.

Alhora, és important que aquestes societats desenvolupin habilitats per percebre similituds i ponts entre grups diferents, posant l'accent en els elements que són part d'una identitat compartida: l'amor a la cultura, l'espiritualitat profunda i un desig de llibertat. Aquest, i no un altre, penso que és el sentit últim de la interculturalitat. ■

Miquel Àngel Essomba és professor de la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB)